

EINE ARBEITSRECHTLICHE HILFESTELLUNG ZU DEN COVID19-MABNAHMEN

FAQ CORONAVIRUS-KRISE

Stand: 17.03.2020 - 07:00 Uhr

DR. ROLAND GERLACH LL.M. (LSE)

MAG. MICHAELA M. GERLACH

MAG. MARKUS LÖSCHER

Vorwort

Das bestimmende Thema der letzten Tage und Wochen führte nunmehr auch in Österreich zu weitgreifenden Maßnahmen, die auf das Leben der Bevölkerung maßgeblichen Einfluss haben. Dieser Leitfaden ist der Versuch, auf einige Fragen konzentriert Antwort zu geben, die in den letzten Stunden unsere Kanzlei erreicht haben. Insbesondere da auch noch nicht alle gesetzlichen Rahmenbedingungen geschaffen sind, hat nachstehende FAQ weder Anspruch auf Vollständigkeit noch auf Richtigkeit.

Nachstehender Newsletter wird - soweit erforderlich - täglich um die neuesten Entwicklungen aktualisiert. Die zwei häufigsten Themenkomplexe, die Personalisten in diesen Tagen beschäftigt, nämlich Entgeltfortzahlung und Kurzarbeit stellen wir an den Anfang. Wir weisen aber darauf hin, dass es Fragen gibt, zu denen wir derzeit selbst nur Vermutungen anstellen können, weil die gesetzliche Grundlage noch fehlt und der Gesetzgeber daher Antworten bis dato schuldig geblieben ist. In vielen Punkten besteht daher nach wie vor Rechtsunsicherheit. Dennoch versuchen wir unter den jeweiligen Überschriften zu den „Offenen Fragen“ Handlungsempfehlungen geben.

Der Link [\[Direkt zur Übersicht\]](#) rechts unten auf jeder Seite führt zum Inhaltsverzeichnis und hilft bei der raschen Navigation.

GERLACH
RECHTSANWÄLTE
Pfarrhofgasse 16/2
(Zugang Ziehrerplatz)
1030 Wien

reception@arbeitsrecht.at
www.arbeitsrecht.at

TEL +43 (1) 919 56 56
FAX +43 (1) 919 57 57

Übersicht

1. Muss das Entgelt weiter gezahlt werden?	3
1.1. Beantwortete Fragen	3
1.1.1. Was gilt, wenn der Betrieb geschlossen ist?	3
1.1.2. Was gilt, wenn der Dienstnehmer nicht zur Arbeit erscheinen kann? (Covid-19, Quarantäne/Selbstisolation, Betreuungspflichten)	4
2. Kurzarbeit	5
2.1. Beantwortete Fragen	5
2.1.1. Was ist Kurzarbeit und wer kann diese in Anspruch nehmen? ...	5
2.1.2. Ab wann und wo kann Kurzarbeit beantragt werden?	5
2.1.3. Wie kann die Arbeitszeit reduziert werden?	5
2.1.4. Welche weiteren Voraussetzungen zur Kurzarbeit gibt es?	6

BANKVERBINDUNG

Sparkasse: BIC SPLAAT21XXX
IBAN AT95 2031 7077 0114 1025

PSK: BIC BAW AAT WW
IBAN AT91 6000 0005 1007 9221

ATU 10 526 803

2.1.5.	Kann Kurzarbeit auch nur für einen Teil der Belegschaft vereinbart werden?.....	6
2.1.6.	Wie ist die Vorgehensweise, wenn Kurzarbeit im Unternehmen eingeführt werden soll?.....	6
2.1.7.	Genügt es, im Rahmen des Antrags auf das Coronavirus zu verweisen oder wie ist die wirtschaftliche Notwendigkeit von Kurzarbeit zu begründen?.....	7
2.1.8.	Kann eine beantragte Kurzarbeit verlängert werden?.....	7
2.1.9.	Wie verhält es sich mit dem Durchrechnungszeitraum, wenn die Kurzarbeit verlängert oder verkürzt wird?	7
2.1.10.	Sind Kündigungen während Kurzarbeit zulässig?	7
2.2.	Noch offene Fragen	7
2.2.1.	Wann wird der Lohnausgleich durch das AMS geleistet?	7
2.2.2.	Welche Maßnahme ist zu bevorzugen? Kurzarbeit oder Kündigungen mit Wiedereinstellungszusagen?	7
2.2.3.	Wenn im Hinblick auf die Kurzarbeit Urlaub vereinbart wurde, wäre diese Vereinbarung nichtig, wenn die Kurzarbeit (etwa trotz Covid19 guten wirtschaftlichen Lage) doch nicht eingeführt wird?.....	8
3.	Überbrückung von Liquiditätsengpässen (AWS und Kreditgarantie)	8
3.1.	Beantwortete Fragen	8
3.1.1.	Welche Möglichkeiten haben Sie um aufgrund der zurzeit angespannten Situation rund um das Corona-Virus Liquiditätsengpässe aufzufangen?	8
3.1.2.	Gibt es weitere Anlaufstellen zur Liquiditätshilfe?.....	9
4.	Beendigung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitgeber	10
4.1.	Beantwortete Fragen	10
4.1.1.	Kann ein Vertrag fristlos gelöst werden, weil ein Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung aufgrund der Maßnahmen der Bundesregierung nicht erfüllen kann?	10
4.1.2.	Kann eine Kündigung ausgesprochen werden, wenn die Stilllegung des Betriebes behördlich angeordnet wurde?	11
4.1.3.	Sind Fristverkürzungen bei der Anwendung des Frühwarnsystems im Rahmen des Coronavirus angedacht?.....	11
4.2.	Noch offene Fragen	12
4.2.1.	Ist es zulässig, gleichzeitig mit dem Kurzarbeitsantrag das Frühwarnsystem auszulösen?.....	12
4.2.2.	Ist es zulässig, im Kurzarbeitsantrag darauf hinzuweisen, dass die durch die Einhaltung des Frühwarnsystems ermöglichten Kündigungen nicht ausgesprochen werden, wenn der Kurzarbeitsantrag genehmigt wird?	12

5. Allgemeines:	12
5.1. Beantwortete Fragen	12
5.1.1. Welche Betriebe müssen aufgrund der angekündigten Coronavirus-Einschränkungen geschlossen bleiben? Welche Betriebe dürfen offen bleiben?	12
5.1.2. Welche Schutzmaßnahmen müssen Sie als Dienstgeber treffen?	13
5.1.3. Dürfen Sie den Dienstnehmern andere Tätigkeiten als bisher zuweisen?	14
5.1.4. Sind Dienstnehmer verpflichtet, Sie über eine Ansteckung zu informieren?	14
5.1.5. Wie ist man verpflichtet, die Belegschaft über Infektionen zu informieren?	15
5.1.6. Welche sozialversicherungsrechtlichen Erleichterungen/Lockerungen wurden seitens der Politik beschlossen?	15

1. Muss das Entgelt weiter gezahlt werden?

1.1. Beantwortete Fragen

1.1.1. Was gilt, wenn der Betrieb geschlossen ist?

Grundsätzlich sind im Falle von behördlichen Betriebsschließungen auch die Bestimmungen des Epidemiegesetzes 1950 anwendbar. Durch das neue COVID-19-Maßnahmengesetz wurde allerdings festgelegt, dass im Falle von Betriebsschließungen per Verordnung nach diesem Gesetz das Epidemiegesetz betreffend die Schließung von Betriebsstätten keine Anwendung findet. Insbesondere entfallen damit für solche Verordnungen die Bestimmungen über die Vergütung für entstandene Vermögensnachteile.

Die beginnend mit 16.03.2020 verordneten flächendeckenden Betretungsverbote stellen solche Verordnungen dar. Die entsprechenden Betretungsverbote für den „Erwerb von Waren- und Dienstleistungen“ untersagen ihrem Wortlaut nach nicht das Betreten durch den Inhaber und die Mitarbeiter. Wird der Betrieb daher dennoch geschlossen, erfolgt dies nicht aufgrund einer behördlichen Anordnung. Diesfalls gilt gemäß § 1155 ABGB grundsätzlich, dass der Arbeitnehmer auch für nicht erbrachte Arbeitsleistungen zu bezahlen ist, wenn er arbeitsbereit war und die Unterlassung der Arbeitsleistung durch Umstände begründet ist, die auf Seite des Arbeitgebers liegen.

Allerdings vertritt die herrschende Meinung, dass in Fällen höherer Gewalt, wenn die Ursache der Störung in ihrer Auswirkung über die Sphäre des einzelnen Arbeitgebers hinaus die Allgemeinheit trifft (man spricht diesfalls von sog. „allgemeine Kalamität“), **keine Entgeltfortzahlungspflicht besteht**. Darunter

[\[Direkt zur Übersicht\]](#)

fallen etwa auch Seuchen. Sollte also der Betriebsstillstand ursächlich auf die aktuelle COVID-19-Pandemie zurückzuführen sein, besteht nach § 1155 ABGB dann **keine Entgeltfortzahlungspflicht, wenn Dienstnehmer grundsätzlich arbeitsbereit wären**, der Dienstgeber sie jedoch nicht einsetzen kann.

1.1.2. Was gilt, wenn der Dienstnehmer nicht zur Arbeit erscheinen kann? (Covid-19, Quarantäne/Selbstisolation, Betreuungspflichten)

Liegt auf Seiten des Arbeitnehmers ein Grund vor, der die Arbeitsleistung konkret verhindert, muss differenziert werden:

1.1.2.1. Was gilt, wenn der Dienstnehmer an COVID-19 erkrankt ist?

In einem solchen Fall greift die „normale“ gesetzliche Entgeltfortzahlungspflicht im Krankheitsfall mit entsprechend dienstzeitabhängiger Dauer.

1.1.2.2. Was gilt, wenn der Dienstnehmer unter behördliche Quarantäne gestellt wurde?

Der Dienstgeber ist in einem solchen Fall zur Entgeltfortzahlung verpflichtet, erhält aber über rechtzeitigen Antrag (Frist: 6 Wochen) einen Kostenersatz durch den Bund. Die entsprechende Regelung findet sich in § 32 Epidemiegesetz. Zuständig für den Kostenersatz ist die jeweilige Bezirksverwaltungsbehörde (Bezirkshauptmannschaft oder Magistrat).

1.1.2.3. Was gilt, wenn sich der Dienstnehmer über behördliches Ersuchen in Selbstisolation begeben soll?

Diese Vorsichtsmaßnahme zählt als sonstiger Dienstverhinderungsgrund auf Seiten des Dienstnehmers und führt zu einem Entgeltfortzahlungsanspruch. Gesetzlich vorgesehen ist dabei ein Anspruch für „verhältnismäßig kurze Zeit“. Die Rechtsprechung hat die Höchstgrenze bisher bei einer Woche gesehen, ob dies auch in der gegenständlichen Ausnahmesituation so gilt, kann aktuell nicht mit Sicherheit gesagt werden.

1.1.2.4. Was gilt, wenn der Dienstnehmer Betreuungspflichten zu übernehmen hat, da Betreuungseinrichtungen geschlossen werden?

Hat die Schule/sonstige Einrichtung geschlossen und steht absolut keine Alternative zur Betreuung des Kindes zur Verfügung, ist das Kind aber noch nicht reif genug allein zu bleiben, liegt eine Dienstverhinderung aus wichtigem persönlichem Grunde vor, und besteht ein Entgeltfortzahlungsanspruch. Gesetzlich vorgesehen ist dabei ein Anspruch für „verhältnismäßig kurze Zeit“. Die Rechtsprechung hat die Höchstgrenze bisher bei einer Woche gesehen, ob dies auch in der gegenständlichen Ausnahmesituation so gilt kann aktuell nicht mit Sicherheit gesagt werden.

ACHTUNG: Die beschriebene alternativlose Notwendigkeit liegt in vielen Fällen jedoch nicht vor. Diesfalls besteht für Dienstgeber die Möglichkeit, eine

[\[Direkt zur Übersicht\]](#)

Sonderbetreuungszeit im Ausmaß von bis zu drei Wochen ab dem Zeitpunkt der behördlichen Schließung von Lehranstalten und Kinderbetreuungseinrichtungen, zu gewähren. Diese Möglichkeit besteht für die Betreuung von Kindern bis zum vollendeten 14. Lebensjahr, die betreuungspflichtig sind. Arbeitgeber haben Anspruch auf Vergütung von einem Drittel des in der Sonderbetreuungszeit an die Arbeitnehmer gezahlten Entgelts durch den Bund, gedeckelt mit der Höchstbeitragsgrundlage. Ein Anspruch der Dienstnehmer auf Sonderbetreuungszeit besteht nicht, denn sie muss vereinbart werden.

2. Kurzarbeit

2.1. Beantwortete Fragen

2.1.1. Was ist Kurzarbeit und wer kann diese in Anspruch nehmen?

Kurzarbeit ist die Reduktion der Arbeitszeit für einen bestimmten Zeitraum zur Sicherung der Arbeitsplätze und ist vorläufig für bis zu drei Monate (mit Verlängerungsmöglichkeit um weitere drei Monate) möglich. Während der Corona-Krise ist Kurzarbeit für alle Unternehmen in Österreich möglich, unabhängig davon, in welcher Branche sie tätig sind. **Es fehlt jedoch derzeit eine entsprechende aktualisierte Kurzarbeitsrichtlinie des AMS.** Nachstehende Informationen beruhen daher auf den Auskünften der Sozialpartner. Die derzeitige Bundesrichtlinie zur Kurzarbeitshilfe (idF vom 19.11.2018) **sieht die Coronavirus-Kurzarbeit nicht vor.**

2.1.2. Ab wann und wo kann Kurzarbeit beantragt werden?

Kurzarbeit kann ab sofort rückwirkend ab 01.03.2020 ohne Einhaltung von Fristen beantragt werden. Zuständig dafür ist die jeweilige Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice.

Eine Antragstellung ist über das **Onlineportal eAMS** oder **per Email** möglich: [ams.\[bundesland\]@ams.at](mailto:ams.[bundesland]@ams.at) (zB für Wien: ams.wien@ams.at)

2.1.3. Wie kann die Arbeitszeit reduziert werden?

Die Arbeitszeit kann auf bis zu 0 Wochenstunden reduziert werden. Es ist jedoch darauf zu achten, dass im gesamten Durchrechnungszeitraum nicht unter 10% reduziert wird. Durchrechnungszeitraum ist der bewilligte Kurzarbeitszeitraum.

Beispiel:

Wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden, Kurzarbeit für vier Wochen

KW1: 0 Stunden

KW2: 10 Stunden

KW3: 15 Stunden

KW4: 15 Stunden

Durchrechnung: 40 Stunden (0+10+15+15) : 160 Stunden (4x 40) = 25%

Die 10%-Grenze wurde daher im Durchschnitt überschritten.

2.1.4. Welche weiteren Voraussetzungen zur Kurzarbeit gibt es?

Die Arbeitnehmer müssen Zeitausgleichstunden sowie den gesamten Urlaubsanspruch der Vorjahre verbraucht haben. Sollte es zu einer Verlängerung der Kurzarbeit über drei Monate hinaus kommen, sind weitere drei Wochen Urlaub zu konsumieren.

2.1.5. Kann Kurzarbeit auch nur für einen Teil der Belegschaft vereinbart werden?

Ja. Es ist möglich, im Rahmen des Antrags Kurzarbeit nur für Betriebsteile zu beantragen oder auch Arbeitnehmergruppen auszunehmen.

2.1.6. Wie ist die Vorgehensweise, wenn Kurzarbeit im Unternehmen eingeführt werden soll?

Zunächst muss eine Einzelvereinbarung (in Betrieben ohne Betriebsrat) oder eine Betriebsvereinbarung (in Betrieben mit Betriebsrat) geschlossen werden. Entsprechende Muster finden Sie auf der Website der WKO, auch direkt unter den nachstehenden Links:

<https://news.wko.at/news/niederoesterreich/corona-kurzarbeit.html>

Einzelvereinbarung:

https://www.wko.at/service/sozialpartnervereinbarung-einzelvereinbarung.pdf?_ga=2.214694227.573159093.1584352964-384557239.1565948180

Betriebsvereinbarung:

https://www.wko.at/service/sozialpartnervereinbarung-betriebsvereinbarung.pdf?_ga=2.143318385.573159093.1584352964-384557239.1565948180

Die unterfertigte Vereinbarung wird per Email an die Landesgeschäftsstelle des AMS übermittelt (s. dazu Pkt 2.1.2) oder über eAMS hochgeladen (**Anmerkung:** das Serviceportal ist aufgrund der Anfragedichte zu den Stoßzeiten nicht erreichbar, weshalb wir empfehlen, das Portal an den Tagesrandzeiten zu benutzen).

Die Sozialpartner haben den Antrag binnen 48 Stunden zu unterschreiben. Im Anschluss erhält man die Rückmeldung durch das AMS (Genehmigung/Abweisung/Verbesserungsauftrag).

[\[Direkt zur Übersicht\]](#)

2.1.7. Genügt es, im Rahmen des Antrags auf das Coronavirus zu verweisen oder wie ist die wirtschaftliche Notwendigkeit von Kurzarbeit zu begründen?

Wir empfehlen, dem Antrag eine Begründung beizulegen. Darin sollten Sie kurz darauf hinzuweisen, dass die Corona-Krise Auslöser der wirtschaftlichen Schwierigkeiten ist. Eine darüber hinausgehenden Begründung Bedarf es nicht.

2.1.8. Kann eine beantragte Kurzarbeit verlängert werden?

Eine Verlängerung ist vorerst bis zu einem Gesamtzeitraum von bis zu drei Monaten möglich. Inwiefern es Verlängerungen über den 31.05.2020 hinaus geben wird ist derzeit noch nicht abzusehen. Die Verlängerung muss in Betrieben ohne Betriebsrat zumindest 5 Tage im Voraus bekanntgegeben werden.

2.1.9. Wie verhält es sich mit dem Durchrechnungszeitraum, wenn die Kurzarbeit verlängert oder verkürzt wird?

Nach unserem Dafürhalten ist der Durchrechnungszeitraum als ein Gesamtzeitraum zu sehen. Wird die Kurzarbeit verlängert, so verlängert sich auch der Betrachtungszeitraum seit Beginn bis zum tatsächlichen Ende der Maßnahme.

2.1.10. Sind Kündigungen während Kurzarbeit zulässig?

Nein. Kündigungen können bis zu einer sogenannten „Behaltefrist“ von einem Monat nach Ende der Kurzarbeit nicht wirksam ausgesprochen werden.

2.2. Noch offene Fragen

2.2.1. Wann wird der Lohnausgleich durch das AMS geleistet?

Dies lässt sich derzeit nicht beantworten, wäre aber eine der wichtigsten Informationen für Arbeitgeber. Es bleibt zu hoffen, dass hier eine Bevorschussung oder ein sonstiges Zugeständnis der Bundesregierung kommt. Anderenfalls ist die Maßnahme „Kurzarbeit“ ungeeignet, um Liquiditätsengpässe abzufangen.

2.2.2. Welche Maßnahme ist zu bevorzugen? Kurzarbeit oder Kündigungen mit Wiedereinstellungszusagen?

Dies hängt natürlich stark von der wirtschaftlichen Lage des einzelnen Unternehmens ab. Kurzarbeit scheint aufgrund des derzeitigen Kenntnisstandes kein geeignetes Mittel, um kurz- bis mittelfristige Liquiditätsengpässe zu überbrücken. Vor allem bei Arbeitern mit durchaus kurzen Kündigungsfristen aufgrund der einschlägigen Kollektivverträgen erscheint es sinnvoller, Kündigungen auszusprechen.

Auszug einiger Kündigungsfristen:

- Maler-Kollektivvertrag: bis 5 Jahre Firmenzugehörigkeit ist die Kündigung jederzeit zum letzten Arbeitstag der Kalenderwoche möglich;

[\[Direkt zur Übersicht\]](#)

- Bäcker-Kollektivvertrag: 1 Tag zum Ende der Kalenderwoche;
- Dachdecker-Kollektivvertrag: bis 5 Jahre Firmenzugehörigkeit ist die Kündigung mit einer Frist von zwei Wochen möglich;

In all diesen (vor allem Bau-)Branchen mit relativ kurzen Kündigungsfristen erscheint es wirtschaftlich sinnvoller, Kündigungen mit Wiedereinstellungszusagen auszusprechen als Kurzarbeit zu beantragen.

2.2.3. Wenn im Hinblick auf die Kurzarbeit Urlaub vereinbart wurde, wäre diese Vereinbarung nichtig, wenn die Kurzarbeit (etwa trotz Covid19 guten wirtschaftlichen Lage) doch nicht eingeführt wird?

Eine spannende Frage, die nicht einfach zu beantworten ist. Grundsätzlich dient der Urlaub der Erholung des Arbeitnehmers. Durch die (noch nicht beschlossene, aber zumindest von Seiten der Sozialpartner kommunizierte) Verpflichtung, vor Einführung der Kurzarbeit Alturlaub abzubauen, tritt der Erholungscharakter in den Hintergrund. Da es trotzdem einer Vereinbarung zur Konsumation von Urlaub Bedarf, kann diese Vereinbarung einseitig wohl nicht mehr zurückgenommen werden. Bereits verbrauchter Urlaub gilt als konsumiert, die Weigerung des Arbeitgebers, dass der Arbeitnehmer wieder seine Arbeit aufnimmt, um nicht weiter Urlaub konsumieren zu müssen, wird gegen die guten Sitten verstoßen. Umgekehrt kann der Arbeitgeber nicht darauf bestehen, dass ein bereits vereinbarter Urlaub wieder zurückgenommen wird.

3. Überbrückung von Liquiditätsengpässen (AWS und Kreditgarantie)

3.1. Beantwortete Fragen

3.1.1. Welche Möglichkeiten haben Sie um aufgrund der zurzeit angespannten Situation rund um das Corona-Virus Liquiditätsengpässe aufzufangen?

Krisenbewältigungsfonds (Covid-19-Fondsgesetz)

Der am 15.03.2020 eingerichtete Krisenbewältigungsfonds wird laut Bundesministerium mit 4-Milliarden-Euro für Österreichs Wirtschaft zur Krisenbewältigung gefüllt. Ziel ist es:

- Liquidität zu erhalten,
- Arbeitsplätze zu sichern, sowie
- besondere Hilfe für Härtefälle.

Die Kreditgarantieanträge sind in Zusammenarbeit mit der Hausbank zu stellen. Zuerst sind die vorgesehenen Formulare auf den jeweiligen Webpages auszufüllen. Besonders wichtig ist es, den Betreuer anzugeben, damit dieser umgehend informiert wird.

[\[Direkt zur Übersicht\]](#)

Die genaue Ausgestaltung ist derzeit noch unklar und die Antragsstellung wird voraussichtlich erst Anfang nächster Woche möglich sein

(Stand 17.03.2020, 07:00 Uhr)

3.1.2. Gibt es weitere Anlaufstellen zur Liquiditätshilfe?

Austria Wirtschaftsservice (AWS) (ausgenommen Freizeit- und Tourismusbetriebe)

Ziel ist Erleichterung der Finanzierung von Betriebsmittelkrediten von Unternehmen, deren Umsatz- und Ertragsentwicklung durch Auftrags-, Lieferungsausfälle oder sonstige Marktänderungen aufgrund der „Coronavirus-Krise“ beeinträchtigt ist.

Ausgenommen sind Freizeit- und Tourismusbetriebe, für die jedoch die österreichische Hotel- und Tourismusbank (ÖHT) Haftungen übernimmt (siehe sogleich).

Der Antrag ist mittels Fördermanager 2.0 des AWS online zu stellen - ein Log-In ist über das Unternehmensserviceportal (USP) oder der Handy-Signatur möglich. Der Berater der Hausbank ist darin zu nennen und für die weitere Abwicklung zu berechtigen. Danach erhält dieser eine E-Mail mit den Kontaktdaten des AWS-Betreuers und den fehlenden Unterlagen. Diese sind dann nachzureichen. Anschließend trifft die AWS eine Entscheidung über Ihren Antrag.

Die Laufzeit der Kreditgarantie beträgt in der Regel maximal fünf Jahre.

<https://www.aws.at/aws-garantien-fuer-ueberbrueckungsgarantien/>

ÖHT (Freizeit- und Tourismusbranche)

Die Soforthilfe umfasst Überbrückungsfinanzierungen mit einem Haftungsrahmen bis zu einer Höhe von 100 Mio. Euro für den heimischen Tourismus. Vom Maßnahmenpaket profitieren auch Mischbetriebe, d.h. Busunternehmen, die auch ein Reisebüro angeschlossen haben.

Freizeit- und Tourismusbetriebe können sich auf der Website der österreichischen Hotel- und Tourismusbank registrieren und den Antrag auf Haftungsübernahme stellen. Der Antrag muss sämtliche Beilagen, insbesondere die Beilage „Kreditansuchen“, die von der Bank zu unterfertigen ist, enthalten.

Die Laufzeit der Kreditgarantie beträgt in der Regel maximal drei Jahre.

[\[Direkt zur Übersicht\]](#)

<https://www.oeht.at/produkte/coronavirus-massnahmenpaket-fuer-den-tourismus/>

Österreichische Kontrollbank (OeKB)

Die OeKB stellt Betriebsmittelkredite für österreichische **Exportunternehmen** zur Verfügung. Voraussetzung dafür ist der Nachweis, dass das Unternehmen bis zum Start der COVID-19-Auswirkungen in Österreich wirtschaftlich gesund war. Der Bund ist bereit, Haftungen für 50 bis 70 Prozent dieser Kredite zu übernehmen, wobei die Abwicklung unter Nutzung der bestehenden Strukturen erfolgt.

<https://www.oekb.at/oekb-gruppe/news-und-wissen/news/2020/covid-19-hilfe.html>

[\[zurück zur Übersicht\]](#)

4. Beendigung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitgeber

4.1. Beantwortete Fragen

4.1.1. Kann ein Vertrag fristlos gelöst werden, weil ein Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung aufgrund der Maßnahmen der Bundesregierung nicht erfüllen kann?

Nein. Die vorzeitige Entlassung wird für Angestellte in § 27 Angestelltengesetz geregelt. Darin heißt es in der Ziffer 4, dass der Dienstgeber zur vorzeitigen Entlassung berechtigt ist:

„wenn der Angestellte ohne einen rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterläßt“.

Der Angestellte hat jedoch einen rechtmäßigen Hinderungsgrund, nämlich die gesetzlichen Maßnahmen. Anders ist es, wenn der Angestellte in den „infrastrukturkritischen Betrieben“ (Krankenhaus, Apotheke, Post, usw.) beschäftigt ist und er sich etwa aus Angst vor einer Ansteckung weigert. In diesem Fall raten wir, den Angestellten zum Dienst aufzufordern und ihn darauf hinzuweisen, dass bei Nichterscheinen für diesen Tag kein Entgelt zusteht.

Gleiches gilt für Arbeiter, wobei die Gewerbeordnung 1859 hier in § 82 lit h vorsieht, dass ohne Kündigung sofort entlassen werden kann, wenn er

„mit einer abschreckenden Krankheit behaftet ist“.

Ob darunter das Corona-Virus zu subsumieren ist, ist naturgemäß noch nicht geklärt. Wir raten jedoch auch für den Fall, dass sich ein Arbeiter infiziert nicht, eine Entlassung auszusprechen, da dieser jedenfalls einen Entgeltfortzahlungsanspruch hat. Zeiten der Entgeltfortzahlung können nicht zur

[\[Direkt zur Übersicht\]](#)

Rechtfertigung einer Entlassung herangezogen werden. Dies würde dem Schutzzweck der Entgeltfortzahlung entgegen stehen. Solange der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat, kann also auch keine Entlassung wegen Dienstverhinderung ausgesprochen werden.

4.1.2. Kann eine Kündigung ausgesprochen werden, wenn die Stilllegung des Betriebes behördlich angeordnet wurde?

Ja. Die Stilllegung des Betriebes gilt als betriebsbedingter Kündigungsgrund zu werten und berechtigen den Arbeitgeber zur ordnungsgemäßen Auflösung des Arbeitsvertrages.

4.1.3. Sind Fristverkürzungen bei der Anwendung des Frühwarnsystems im Rahmen des Coronavirus angedacht?

Bei sogenannten „Massenkündigungen“ bleiben die Bestimmungen des Frühwarnsystems iSd § 45a AMFG weiterhin aufrecht. Die zuständige regionale Geschäftsstelle des AMS ist mindestens 30 Tage im Voraus zu verständigen, wenn innerhalb eines Zeitraums von 30 Tagen eine gewisse Anzahl von Arbeitsverhältnissen aufgelöst werden:

Beabsichtigt der DG innerhalb eines (ständig wandernden) Zeitraumes von 30 Tagen die Auflösung...

der Arbeitsverhältnisse von	in Betrieben mit in der Regel
mindestens 5 DN	mehr als 20 und weniger als 100 Beschäftigten
5 % der DN	100 bis 600 Beschäftigten
mindestens 30 DN	mehr als 600 Beschäftigten
mindestens 5 DN, die das 50. Lebensjahr vollendet haben	unabhängig von der Betriebsgröße

muss er dies mindestens **30 Kalendertage** (= "Wartefrist") vor dem 1. Ausspruch einer Kündigung dem zuständigen AMS melden.

(Quelle: *Löscher*, Lösen einvernehmliche Beendigungen auch das AMS Frühwarnsystem [Anzeigepflicht gemäß § 45a AMFG] aus? - Und wenn ja: wann?, [PVP 2018/73](#))

Diese Sperrfrist von 30 Tagen kann jedoch durch einen Antrag auf Verkürzung herabgesetzt werden, wenn vom Arbeitgeber wichtige wirtschaftliche Gründe geltend gemacht werden. Laut AMS liegen wichtige wirtschaftliche Gründe dann vor, wenn die Einhaltung der Wartefrist im Zusammenhang mit den Kündigungen

[\[Direkt zur Übersicht\]](#)

für den Betrieb einen erheblichen Schaden bedeuten, der zur einer Bedrohung einer größeren Zahl von verbleibenden Arbeitsplätzen führt.

Obwohl seitens des AMS medial bereits darauf hingewiesen wurde, dass bedingt durch die Krise Genehmigungen leichter erlangt werden könnten, wurden Anträge auf Fristverkürzung nach Ausbruch des Coronavirus bereits abgelehnt.

Es bleibt also abzuwarten, ob Fristverkürzungen im Zuge des Coronavirus verstärkt zugestimmt wird. Dementsprechende Anträge sind auf jeden Fall ehest möglich nach Eintritt jener Umstände zu erstatten, welche Anlass für die Kündigungen sind.

4.2. Noch offene Fragen

4.2.1. Ist es zulässig, gleichzeitig mit dem Kurzarbeitsantrag das Frühwarnsystem auszulösen?

Weder durch den Gesetzgeber noch durch das AMS gab es bisher Informationen zu diesem Thema. Da das Frühwarnsystem Kündigungen ermöglichen soll, die in der Kurzarbeit ausgeschlossen sind, spricht vieles dagegen. Es wird aber möglich sein, während der Behaltefrist der Kurzarbeit das Frühwarnsystem auszulösen.

4.2.2. Ist es zulässig, im Kurzarbeitsantrag darauf hinzuweisen, dass die durch die Einhaltung des Frühwarnsystems ermöglichten Kündigungen nicht ausgesprochen werden, wenn der Kurzarbeitsantrag genehmigt wird?

Auch diese Frage kann mangels ausreichender Information durch den Gesetzgeber nicht beantwortet werden.

5. Allgemeines:

5.1. Beantwortete Fragen

5.1.1. Welche Betriebe müssen aufgrund der angekündigten Coronavirus-Einschränkungen geschlossen bleiben? Welche Betriebe dürfen offen bleiben?

Gemäß Verordnung des Bundesministers für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz das Betreten des Kundenbereichs von Betriebsstätten des Handels und von Dienstleistungsunternehmen sowie von Freizeit- und Sportbetrieben zum Zweck des Erwerbs von Waren oder der Inanspruchnahme von Dienstleistungen oder der Benützung von Freizeit- und Sportbetrieben untersagt.

Ausgenommen hiervon sind z.B. öffentliche Apotheken, der Lebensmittelgeschäfte, Drogerien etc. (siehe vollständige Liste anbei).

[\[Direkt zur Übersicht\]](#)

Die Wirtschaftskammer hat in einer Stellungnahme versucht, die genauen Abgrenzungskriterien herauszuarbeiten:

https://news.wko.at/news/niederoesterreich/Kriterien_schliessungen.html

5.1.2. Welche Schutzmaßnahmen müssen Sie als Dienstgeber treffen?

Aus der bestehenden Fürsorgepflicht zugunsten Ihrer Dienstnehmer müssen Sie geeignete Schutzmaßnahmen treffen, um diese vor einer Infektion zu schützen.

Diese Maßnahmen können etwa die Folgenden umfassen:

a) Anordnung von Homeoffice/Heimarbeit/Telearbeit:

Zum Schutz der Belegschaft wird der Dienstgeber - soweit möglich - zunächst versuchen, dass Dienstnehmer soweit als möglich von zuhause aus arbeiten können.

Die Anordnung von Home-Office ist jedenfalls möglich, wenn

- es eine grundsätzliche Vereinbarung im Dienstvertrag gibt.
- Wenn es im Dienstvertrag eine sogenannte „Versetzungsklausel“ vereinbart wurde, wonach der Dienstgeber den Dienstnehmer einseitig an einen anderen als den ursprünglich vereinbarten Dienort versetzen kann.

Wenn dies nicht so vereinbart wurde, gilt ein Home-Office als Verlegung des Arbeitsortes und muss zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer vereinbart werden. Die Notwendigkeit einer derartigen Vereinbarung sollte in Zeiten wie diesen den Dienstnehmern verständlich sein.

Die sonst auch notwendigen Voraussetzungen für Home-Office sollten sichergestellt werden, dies beinhaltet:

- Zurverfügungstellung von technisch entsprechend gerüsteter Arbeitsmittel (Laptop mit entsprechender Firewall, Viren- und Passwortschutz, VPN soweit möglich).
- Verpflichtung des Dienstnehmers zur rein beruflichen Nutzung der Arbeitsmittel
- Verpflichtung des Dienstnehmers zu Datenschutz und Datensicherheit
- Sollte es betriebsinterne Richtlinien zu Homeoffice geben, sollte nochmals auf diese verwiesen werden.

a) Kurzarbeit (siehe dazu gesondert unter Pkt. 2)

[\[Direkt zur Übersicht\]](#)

b) Sonstige Maßnahmen:

Soweit die Tätigkeit der Dienstnehmer im Betrieb weiterhin erforderlich ist, muss der Dienstgeber zweckmäßige und zumutbare Schutzmaßnahmen treffen, um eine Ansteckung möglichst zu vermeiden. Dies kann etwa durch folgende zu treffende Maßnahmen erreicht werden:

- Verbot/Reduzierung von Dienstreisen
- Erteilung allgemeiner betrieblichen Verhaltensanweisungen (zB Aussetzung gemeinsamer Mittagessen, Teammeetings, Festlegung von Begrüßungsregeln), wobei hier entsprechende Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu beachten sind.
- Hinweis auf Verfügungen der Politik
- Möglichkeiten und Hinweise auf Einhaltung der empfohlenen Hygienemaßnahmen (insbesondere Händewaschen, Mindestabstände,
- Verringerung der persönlichen Kontakte, Desinfektionsmittel, soweit verfügbar).
- In Betrieben mit besonderen Gefährdungssituationen können auch weitergehende Maßnahmen erforderlich sein.

5.1.3. Dürfen Sie den Dienstnehmern andere Tätigkeiten als bisher zuweisen?

Grundsätzlich ist der Tätigkeitsbereich Vereinbarungssache zwischen dem jeweiligen Dienstnehmer und dem Dienstgeber (daher Teil des mündlichen oder schriftlichen Arbeitsvertrages).

Eine Änderung dieses Tätigkeitsbereiches wäre daher zugleich eine Vertragsänderung, die der Zustimmung beider Seiten bedarf.

Gleichzeitig müssen stets von Dienstgeberseite die Fürsorgepflicht, von Seiten der Dienstnehmer die Treuepflicht gegenüber dem Dienstgeber beachtet werden. Sollte Ihrem Betrieb ein unverhältnismäßiger Nachteil drohen und Ihre kurzzeitige Abhilfe erforderlich sein, sind die Dienstnehmer zur Schadensminderung verpflichtet.

5.1.4. Sind Dienstnehmer verpflichtet, Sie über eine Ansteckung zu informieren?

Dienstnehmer sind im Krankheitsfall verpflichtet, sich arbeitsunfähig zu melden, müssen aber zur Erkrankung selbst grundsätzlich keine Angaben machen.

[\[Direkt zur Übersicht\]](#)

Es ist jedoch davon auszugehen, dass Dienstnehmer aufgrund ihrer Treuepflicht eine anzeigepflichtige Krankheit ihrem Dienstgeber melden müssen, damit dieser seiner Fürsorgepflicht nachkommen und die restliche Belegschaft schützen kann. Die Erkrankung muss abgesehen davon seitens des behandelnden Arztes den Behörden gemeldet werden. Diese informieren in der Regel den Dienstgeber.

5.1.5. Wie ist man verpflichtet, die Belegschaft über Infektionen zu informieren?

Umgekehrt ist der Dienstgeber im Rahmen seiner Fürsorgepflicht verpflichtet, die Belegschaft über aufgetretene Infektionen im Betrieb zu informieren, insbesondere wenn sich dadurch Ansteckungsrisiken für andere Dienstnehmer ergeben. Hierbei hat der Dienstgeber insbesondere die datenschutzrechtlichen Vorschriften (in Hinblick auf die besondere Sensibilität von Gesundheitsdaten) zu beachten.

5.1.6. Welche sozialversicherungsrechtlichen Erleichterungen/Lockerungen wurden seitens der Politik beschlossen?

Von der **Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK)** wurde ein Maßnahmenpaket geschnürt, um bei kurzfristigen Liquiditätsengpässen der Dienstgeber wirksame Unterstützung zu leisten.

Konkret wurden folgende Hilfsmaßnahmen genannt:

- **Stundung und Ratenzahlung der Sozialversicherungsbeiträge:**

Bei Liquiditätsengpässen, die auf die aktuelle Situation zurückzuführen sind, wird die maximale Stundungsdauer von ein auf drei Monate verlängert.

Die Ratendauer kann auf bis zu 18 Monate verlängert werden.

- **Nachsicht bei Säumniszuschlägen (§ 114 ASVG)**

Sonst üblicherweise verhängte Säumniszuschläge für Meldeverspätungen können auf Antrag des Unternehmens nachgesehen werden.

- **Aussetzen von Exekutionsanträgen und Insolvenzanträgen**

Im Einzelfall können bei coronabedingten Liquiditätsengpässen Exekutionsanträge und Insolvenzanträge aufgeschoben werden. Besondere Sicherstellungen sind dazu nicht erforderlich.

Die **Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen (SVS)** hat auf Ihrer Website angekündigt, ihren Versicherten (Gewerbetreibende, Neue Selbständige, Bauern) folgende Hilfsmaßnahmen im Zusammenhang mit der aktuellen Ausnahmesituation zu gewähren:

- Stundung der Beiträge (§ 35 Abs 3 GSVG)
- Ratenzahlung der Beiträge (§ 35 Abs 3 GSVG)
- Herabsetzung der vorläufigen Beitragsgrundlage (§ 25 a GSVG)
- Gänzliche bzw. teilweise Nachsicht der Verzugszinsen (§ 35 Abs 5 GSVG)

Die Anträge zur Stundung und Ratenzahlung der Beiträge sowie zur Herabsetzung der vorläufigen Beitragsgrundlage können formlos mittels Online-Formular erfolgen:

<https://www.svs.at/cdscontent/?contentid=10007.850703&portal=svsportal&viewmode=content>

Dr. Roland Gerlach
Mag. Michaela Gerlach
Mag. Markus Löscher